

VILVI GROUP ATLYGIO POLITIKA (PROJEKTAS)

ĮVADAS

Ši Atlygio politika nustato principus ir taisykles, pagal kurias VILVI Group Bendrovėse (toliau – Įmonių grupė) formuojamas, nustatomas, peržiūrimas ir taikomas atlygis darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis. Politika siekiama užtikrinti skaidrią, objektyvią, nediskriminacinę ir rinkos sąlygas atitinkančią atlygio sistemą, kuri motyvuotų darbuotojus siekti aukštų veiklos rezultatų ir prisidėtų prie ilgalaikio organizacijos tvarumo.

Šios politikos paskirtis – nustatyti vieningus atlygio formavimo pagrindus Įmonių grupėje užtikrinant aiškų, suprantamą ir skaidrų atlygio nustatymo, peržiūros, finansinių paskatų taikymo ir sprendimų priėmimo procesą visiems darbuotojams siekiant, kad visi su atlygiu susiję sprendimai būtų priimami laikantis skaidrumo, nediskriminavimo ir vienodo požiūrio principų

Įgyvendinant Atlygio politiką, pareigybės vertinamos taikant objektyvią metodiką, kuri įvertina darbo sudėtingumą, atsakomybės lygį, reikalingas kompetencijas ir poveikį organizacijos rezultatams

Vadovaujantis Akcinių bendrovių įstatymo reikalavimais, Bendrovės vadovo ir kolegialių valdymo organų – stebėtojų tarybos, valdybos ir komitetų – narių atlygio principai yra nustatyti atskirame šios politikos priede „Bendrovės vadovo ir kolegialių organų narių veiklos atlygio nustatymo principai“, kuris yra neatskiriama šios politikos dalis. Priedas reglamentuoja valdymo organų nariams taikomas atlygio nuostatas, atsižvelgiant į jų funkcijų pobūdį, atsakomybę ir teisinį statusą.

Ši politika kartu su priedais sudaro vieningą Atlygio sistemos pagrindą, kuriuo vadovaujasi visos VILVI Group Bendrovės.

ATLYGIO POLITIKOJE VARTOJAMOS SĄVOKOS

1. **Atlygis.** Visa darbuotojui už darbą mokama piniginė ir nepiniginė nauda, įskaitant bazinį atlyginimą, kintamą atlygio dalį, bei papildomas naudas.
2. **Bazinis atlygis.** Fiksuota darbuotojo atlygio dalis, mokama už pareigybės funkcijų vykdymą, atsižvelgiant į darbuotojo kompetenciją ar kvalifikaciją.
3. **Kintamas atlygis.** Atlygio dalis, priklausanti nuo darbuotojo individualių, komandos ar organizacijos veiklos rezultatų, nustatytų tikslų pasiekimo, rodiklių, vertybinių elgsenų atitikties ar kitų veiklos vertinimo kriterijų.
4. **Visas piniginis atlygis.** Bendras darbuotojo gaunamas piniginis atlygis, sudarytas iš bazinio atlygio ir kintamo atlygio dalių.
5. **Papildomos naudos.** Darbuotojams suteikiamos papildomos, darbuotojų socialinius poreikius atliepiančios ir įmonės kultūrą formuojančios, naudos ir garantijos.
6. **Pareigybės.** Darbo funkcijų, atsakomybių ir kompetencijų visuma, apibrėžianti darbuotojo vaidmenį organizacijoje.
7. **Kritinė pareigybė.** Pareigybė, turinti esminę reikšmę organizacijos veiklos tęstinumui, strateginių tikslų įgyvendinimui ar pagrindinių verslo funkcijų užtikrinimui. Tokiose pareigybėse dirbančių darbuotojų kompetencijos, patirtis ar turimos žinios yra sunkiai pakeičiamos, todėl jų praradimas gali turėti reikšmingą poveikį organizacijos veiklai. Kritinės pareigybės identifikuojamos planuojant talentų valdymą, veiklos tęstinumą ir atlygio politiką.
8. **Pareigybės vertė.** Pareigybės reikšmingumo organizacijai įvertinimas, nustatomas atsižvelgiant į darbo sudėtingumą, atsakomybės lygį, reikalingas kompetencijas, sprendimų priėmimo mastą, poveikį organizacijos rezultatams, darbo intensyvumą ir sąlygas. Pareigybės vertė naudojama nustatant pareigybės lygį pareigybių struktūroje ir priskiriant ją atitinkamai palyginamajai grupei.
9. **Palyginamoji grupė.** Panašaus darbo sudėtingumo, atsakomybės ir kompetencijų lygio grupė, kuriai taikomos vienodos atlygio galimybės.

10. **Bazinio atlygio rėžis (intervalas).** Nustatytas minimalus ir maksimalus bazinio atlygio dydis konkrečiai palyginamajai grupei, kuriame individualus darbuotojo atlygis nustatomas atsižvelgiant į jo kompetencijas ar kvalifikacinę kategoriją.
11. **Atlygio konkurencingumas.** Atlygis, kuris yra konkurencingas darbo rinkoje ir leidžia organizacijai pritraukti bei išlaikyti kompetentingus darbuotojus.
12. **Mediana.** Statistinis rodiklis, parodantis atlygio pasiskirstymo vidurinę reikšmę. Tai atlygio dydis, kuris atlygio pasiskirstymo eilėje yra per vidurį: pusė darbuotojų gauna mažesnę, o pusė – didesnę atlyginimą nei mediana. Šis rodiklis dažnai naudojamas vertinant atlygio konkurencingumą darbo rinkoje ir nustatant atlygio intervalus.
13. **Veiklos vertinimas.** Procesas, kurio metu vertinami darbuotojo darbo rezultatai, kompetencijos, kvalifikacija, vertybinė atitiktis ir tikslų pasiekimas.
14. **Stebėtojų taryba** – kolegialus bendrovės veiklos priežiūrą atliekantis organas
15. **Bendrovės valdyba** – kolegialus bendrovės valdymo organas.
16. **Bendrovės vadovas** – vienasmenis bendrovės valdymo organas.
17. **Audito komitetas** – atsakingas už Grupės finansinių ataskaitų rengimo proceso stebėseną, daugiausia dėmesio skiriant taikomų apskaitos metodų tinkamumui ir nuoseklumui.
18. **Paskyrimų ir atlyginimo komitetas** – Patronuojančios bendrovės Stebėtojų tarybos sudarytas patariamasis komitetas, atsakingas už bendros atlygio ir skatinimo politikos formavimą įmonių grupėje.
19. **Bendrovė** – bet kuri VILVI Group įmonė: AB „Vilkyškių pieninė“, AB „Modest“, AB „Kelmės pieninė“, AB „Pieno logistika“, UAB „Kelmės pienas“, SIA „Baltic Dairy Board“, UAB „Marijampolės pieno konservai“.

STRATEGINIAI ATLYGIO PRINCIPAI

1. Nediskriminavimo ir lygių galimybių

Darbuotojų atlygis nustatomas **nediskriminuojant** dėl darbuotojo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų.

Vilvi ne tik nediferencijuoja darbuotojų atlygio išvardytais pagrindais, bet ir **netoleruoja bet kokio diskriminuojančio elgesio** ir lygių teisių pažeidimo nei vienu iš išvardintų pagrindų.

2. Aiškumo ir skaidrumo

Siekama, kad kiekvienam darbuotojui būtų aišku, kaip nustatomas jo atlygis ir nuo kokių darbuotojo darbo rezultatų, kompetencijų bei kvalifikacijos, vertybinių elgsenų priklauso jo dydis.

Taip pat siekiama, kad darbuotojas žinotų kokios atlygio galimybės yra kitose pareigybėse ir kokie reikalavimai taikomi šioms pareigybėms užimti.

3. Atlygio konkurencingumo

Siekama nustatyti darbo rinkos atžvilgiu konkurencingą atlygį, leidžiantį pritraukti kompetentingus, motyvuotus naujus darbuotojus ir išlaikyti geriausius esamus.

Pareigybės klasifikuojamos į **palyginamąsias grupes**, kuriose atlygio galimybės lemia rinkos atlygis.

Palyginamųjų grupių atlygio galimybė nustatoma ir atnaujinama nepriklausomu atlygio rinkos tyrimu.

4. Vidinio teisingumo

Darbuotojams priklausantiems **vienai palyginamai grupei** suteikiamos vienodos viso piniginio atlygio galimybės.

Visas piniginis atlygis formuojamas taip, kad tos pačios pareigybių palyginamosios grupės individualūs darbuotojų atlygio skirtumai atitiktų atlygio politikoje nustatytas ribas ir tarp atskirų pareigybių formuotų teisingus individualių darbuotojų atlyginimo skirtumus.

Tose pačiose pareigose dirbantys darbuotojai skirtingose grupės įmonėse ar padaliniuose turi vienodas atlygio galimybes – jiems formuojami vienodi bazinio atlygio intervalai (ar valandiniai kategorijų įkainiai) ir vienodo dydžio kintamojo atlygio programos.

Visiems darbuotojams taikomas vienodos vertės papildomos naudos. Papildomos naudos gali skirtis tarp **įmonių ar padalinių**, tik jei įmonės ar padalinio geografinės, darbo organizavimo priežastys lemia skirtingus darbuotojų poreikius.

5. Individualaus diferencijavimo

Palyginamajai grupei nustatomas atlygo režis, kuriame darbuotojų atlygis skiriasi, atsižvelgiant į veiklos vertinimo kriterijus. Veiklos vertinimo kriterijai (kaip kompetencijos, kvalifikacija, rodikliai, tikslai) skiriasi tarp pareigybių.

Visas atlygis režyje diferencijuojamas taip, kad tą patį darbą geriau (kokybiškiau, efektyviau, kompetentingiau) dirbantys ir pasiekiantys aukštesnių rezultatų žmonės, apmokami geriau už likusius.

Vilvi iš kiekvieno darbuotojo tikisi geriausių asmeninių rezultatų, tuo pačiu vertina ir skatina komandinį darbą, todėl kintamas atlygis gali skirtis atsižvelgiant ne tik į asmeninį, bet ir komandos rezultatą.

ATLYGIO SISTEMOS DALYS

Sistemos dalis	Aprašymas
Pareigybių struktūra ir palyginamųjų grupių formavimas	<p>Pareigybės skirstomos į palyginamąsias grupes pagal:</p> <ul style="list-style-type: none"> i) pareigybės kuriamą vertę (lygis pagal pareigybių klasifikavimo metodiką), ii) talentų konkuravimo laukus, iii) kritinių pareigybių patvirtintą sąrašą, iv) darbo intensyvumą (matuojamą efektyvumu), v) pareigybės rinkos kainą, remiantis rinkos tyrimais. <p>Palyginamojoje grupėje darbuotojams užtikrinamos vienodos viso piniginio atlygio galimybės.</p> <p>Palyginamųjų grupių sąrašas yra viešas įmonių darbuotojams ir gali būti atnaujinamas pagal poreikį. Išsami palyginamųjų grupių analizė ir pergrupavimas atliekamas atsižvelgiant į rinkos atlygio pokyčių reikšmingumą ir grupės veiklos organizavimo pokyčius.</p>
Atlygio pozicionavimas lyginant su rinka, intervalų formavimas	<p>Pagrindinis Vilvi atlygio atskaitos taškas rinkoje yra mediana (intervalo vidurio taškas).</p> <p>Kritinių pareigybių atlygio atskaitos taškas yra mediana +7%, išskirtinai kritinių – mediana +14%. Kritinių pareigybių sąrašas. Kritinių pareigybių atskaitos taškas gali būti peržiūrimas, keičiantis rinkos atlygiams.</p> <p>Palyginamosioms grupėms formuojami atlygio intervalai, atskiriant mėnesiniu fiksuotu ir valandiniu atlygiu atlyginamas pareigybes.</p> <p>Mėnesiniu atlygiu atlyginamų darbuotojų atlygis neturi būti mažesnis, nei intervalo minimalus taškas, ir ne didesnis nei maksimalus, išskyrus išbandymo terminu. Valandiniu atlygiu atlyginamų darbuotojų atlygis atitinka nustatytos kvalifikacinės kategorijos įkainį.</p> <p>Atlygio intervalai peržiūrimi pagal poreikį, atlikus rinkos atlygio tyrimą. Intervalai nekeičiami, jei rinkoje atlygis kito nereikšmingai atsižvelgiant į įmonės finansines galimybes.</p>

<p>Veiklos vertinimas ir jo įtaka atlygiui</p>	<p>Darbuotojų veikla kasmet vertinama pagal veiklos vertinimo kriterijus, kurie apima:</p> <ul style="list-style-type: none"> i) kompetenciją ar kvalifikaciją, ii) darbuotojo pasiektus rezultatus, iii) vertybinių elgsenų taikymą. <p>Kuo aukštesnis darbuotojo kompetencijos ar kvalifikacijos lygis, tuo į didesnę bazinį atlygį darbuotojas pretenduoja.</p> <p>Kuo aukštesnis darbuotojo (ar komandos) rezultatų pasiekimas ir darbuotojo vertybinių elgsenų taikymo vertinimas, tuo į didesnę kintamąjį atlygį darbuotojas pretenduoja.</p> <p>Darbuotojas su vadovu ne rečiau nei kartą per metus aptaria darbuotojo veiklą ir nuo jos priklausantį atlygį.</p>
<p>Bazinis atlygis – atlygio rėžių ir valandinių įkainių nustatymas</p>	<p>Kuo aukštesnis darbuotojo kompetencijos ar kvalifikacijos lygis, tuo į didesnę bazinį atlygį darbuotojas pretenduoja.</p> <p>Valandiniu atlygiu atlyginamų pareigybių darbuotojų bazinis valandinis atlygis priklauso nuo kvalifikacijos, nustatomos pagal kvalifikacinės kategorijos nustatymo tvarką.</p> <p>Fiksuotu mėnesiniu atlygiu atlyginamų pareigybių darbuotojų fiksuotas mėnesio bazinis atlygis, priklauso nuo Vilvi bendrųjų (vadovams ir specialistams), lyderystės (žmonių vadovams) arba vadybinių (specialistams) ir profesinių kompetencijų lygio, aptariamo per darbuotojo veiklos vertinimo pokalbį.</p>
<p>Bazinio atlygio peržiūra</p>	<p>Valandiniu atlygiu atlyginamų pareigybių bazinis valandinis įkainis peržiūrimas atsižvelgiant į grupės finansinius rezultatus, ne rečiau nei kartą per metus, įkainiai keičiami (arba nekeičiami) atsižvelgiant į rinkos atlygio pokyčius. Apie valandinio įkainio peržiūros rezultatus darbuotojus informuoja jų tiesioginis arba skyriaus vadovas, ne vėliau nei įkainiams įsigalint.</p> <p>Darbuotojo klasifikacinės kategorijos peržiūra vyksta vadovaujantis kvalifikacinės kategorijos nustatymo tvarka.</p> <p>Fiksuotu mėnesiniu atlygiu atlyginamų pareigybių darbuotojų bazinis mėnesio atlygis peržiūrimas atsižvelgiant į grupės finansinius rezultatus, ne rečiau kartą per metus, paprastai pirmąjį metų pusmetį, po darbuotojų veiklos vertinimo. Bazinis atlygis keičiamas (arba nekeičiamas) atsižvelgiant ir į rinkos atlygio pokyčius.</p>
<p>Kintamasis atlygis KAD ir skatinimas</p>	<p>Visų pareigybių kintamojo atlygio dydžio galimybė priklauso nuo pareigybės veiklos pobūdžio, atliekamos funkcijos ir atsakomybės lygio.</p> <p>Darbuotojo kintamojo atlygio dydis priklauso konkrečios programos kriterijų išpildymo ir vertybinių elgsenų taikymo.</p> <p>Kiekviena grupės ir įmonės kintamojo atlygio programa numato konkrečią siektiną, minimalią ir maksimalią kintamojo atlygio proporciją.</p> <p>Vilvi pareigybės pretenduoja į 4 kintamojo atlygio programas:</p> <ul style="list-style-type: none"> i) už maisto saugos ir kokybės reikalavimų laikymąsi; <p>Valandiniu ir fiksuotu mėnesiniu atlygiu atlyginamos pareigybės, susijusios su maisto sauga, pretenduoja į mėnesio maisto saugos ir kokybės reikalavimų laikymosi programą.</p> <ul style="list-style-type: none"> ii) komandos efektyvumo; <p>Valandiniu atlygiu atlyginamos pareigybės pretenduoja į komandos efektyvumo (ten, kur jį galima matuoti) programą.</p>

	<p>iii) asmeninio indėlio rezultatams paskatinimas (anksč. „gero darbo“);</p> <p>Valandiniu atlygiu atlyginamos pareigybės pretenduoja į asmeninį mėnesio paskatinimą už gerą pavestų pareigų vykdymą, įmonės taisyklių laikymąsi, vertybinių elgsenų laikymąsi.</p> <p>iv) įmonės, komandos ir asmeninių metų tikslų.</p> <p>Fiksuotu mėnesiniu atlygiu, tam tikros valandiniu atlygiu atlyginamos pareigybės pretenduoja į metų tikslų pasiekimo programą (programa bus diegiama palaipsniui iki 2029 m. pabaigos, atsižvelgiant į pareigybės vertės lygius ir organizacijos struktūrą). Įmonės, padalinio ir tikslų proporcija priklauso nuo pareigybės vertės lygio.</p> <p>Individualiai vadovo vertinamas vertybinių elgsenų taikymas gali sumažinti, išlaikyti to paties dydžio arba padidinti pasiektą premiją. Kuo didesnė vertybinių elgsenų atitiktis, tuo didesnis pasiektos premijos dydis</p> <p>Tikslų pasiekimo programa darbuotojams netaikoma, jei įmonė nepasiekia minimalios metų pelno tikslo ribos.</p>
Papildomos mylios skatinimas	<p>Už išskirtinį indėlį į įmonių rezultatus, strateginių projektų sėkmingą įgyvendinimą darbuotojai gali būti paskatinti Papildomos mylios premija, ne didesne, jei 1 bazinio mėnesio darbo užmokestis per metus.</p> <p>Skatinimui darbuotojus nominuoja tiesioginis vadovas, tvirtina Vilvi Paskyrimų ir atlygio komitetas.</p> <p>Nominavimas vyksta ne rečiau kaip kartą per metus.</p>
Bazinio ir kintamojo atlygio proporcijos	<p>Kintamojo atlygio santykis su baziniu atlygiu priklauso nuo pareigybės veiklos pobūdžio, atliekamos funkcijos ir atsakomybės lygio.</p> <p>Palyginamosios grupės pareigybių bazinio ir kintamojo atlygio proporcijos gali skirtis, tačiau viso atlygio galimybė yra vienoda.</p> <p>Skirtingų pareigybių, pretenduojančių į kintamąjį atlygį, kintamojo atlygio galimybė neturi būti didesnė, nei 35% darbuotojo bazinio atlygio, neskaičiuojant Papildomos mylios skatinimo, jei darbuotojas tokį gavo.</p>
Papildomos naudos	<p>Visiems darbuotojams taikomas vienas grupės bazinis papildomų naudų krepšelis.</p> <p>Gali būti taikomos išplėstinės papildomos naudos, kurios gali skirtis tarp įmonių ar padalinių, jei įmonės ar padalinio geografinės, darbo organizavimo pobūdis lemia skirtingus darbuotojų poreikius.</p> <p>Bazinės ir išplėstinės papildomos naudos gali būti peržiūrimos ir keičiamos kartą per metus.</p>
Pripažinimas	<p>Vadovai pasirinktinai taiko nepinigines darbuotojų pripažinimo priemones, skatindami jų išskirtinį ilgalaikį rezultatyvumą, tobulėjimą. Pripažinimo priemonės (dovanos, prizai) gali turėti nedidelę piniginę vertę, tačiau nelaikomi atlygio dalimi.</p>

VALDYMO ORGANŲ ATSAKOMYBĖS

Stebėtojų taryba atlieka priežiūros funkcijas atlygio politikos įgyvendinimo srityje.

Paskyrimo ir atlyginimo komitetas atsakingas už atlygio principų įgyvendinimo priežiūrą, nuostatų peržiūrą ir rekomendacijų teikimą dėl atlygio politikos tobulinimo.

Bendrovėse veikia valdybos ir audito komitetai, dalyvaujantys atlygio politikos įgyvendinimo priežiūroje pagal savo kompetencijas.

POLITIKOS TAIKYMO APIMTIS

Ši Atlygio politika neapibrėžia konkretaus darbo funkcijų turinio ar darbuotojams taikomų kvalifikacinių reikalavimų. Šie aspektai nustatomi pareigybių aprašymuose ir (ar) darbo sutartyse.

Politikos nuostatos taikomos visoms VILVI Group Bendrovėms, nebent teisės aktai ar kolektyvinės sutartys numato konkrečias išimtis.

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

Atlygio politika gali būti periodiškai peržiūrima atsižvelgiant į teisės aktų pokyčius, rinkos tendencijas, organizacijos struktūros pokyčius bei kitus svarbius veiksnius.

Visi su politika susiję sprendimai turi būti priimami vadovaujantis skaidrumo, nediskriminavimo ir nuoseklumo principais.

BENDROVĖS VADOVO IR KOLEGIALIŲ ORGANŲ NARIŲ VEIKLOS ATLYGIO NUSTATYMO PRINCIPAI

Stebėtojų taryba, Audito komitetas, Paskyrimų ir atlyginimo komitetas

1. Atlygis už veiklą Bendrovės Stebėtojų taryboje ir Audito komitete nepriklausomiems nariams mokamas, priklausomiems nariams įskaičiuotas į jų atlygį ir papildomas atlygis nemokamas. Bendrovės narių metinio atlygio už veiklą Bendrovėje dydžiai nurodyti šiame priede. Bendrovės Stebėtojų tarybos nariams gali būti mokamos tantjemos, kurios skiriamos teisės aktų nustatyta tvarka Bendrovės visuotinio akcininkų susirinkimo sprendimu. Tantjemos Stebėtojų tarybos nariams skiriamos ir išmokamos kai Bendrovė dirba sėkmingai. Atlygio politiką tvirtina visuotinis akcininkų susirinkimas.
2. Atlygis už veiklą Bendrovės Paskyrimų ir atlyginimo komitete nepriklausomiems nariams mokamas, priklausomiems nariams įskaičiuotas į jų atlygį ir papildomas atlygis nemokamas. Bendrovės narių metinio atlygio už veiklą Bendrovės dydžiai nurodyti šiame priede. Atlygio politiką tvirtina visuotinis akcininkų susirinkimas.
3. Atlygis už veiklą Bendrovės kolegialiuose organuose nepriklauso nuo Bendrovės veiklos rezultatų.
4. Gali būti padengiamos kitos papildomos išlaidos susijusios su darbu Bendrovės kolegialių organų veikloje.
5. Sutartis, sudaryta su Bendrovės kolegialaus organo nariu dėl Bendrovės kolegialaus organo nario veiklos vykdymo, pasibaigia, baigiasi kai:
 - 5.1. Bendrovės kolegialaus organo nario kadencija;
 - 5.2. Bendrovės kolegialaus organo narys yra atšaukiamas iš kolegialaus organo ar atšaukiamas visas kolegialus organas;
 - 5.3. Bendrovės kolegialaus organo narys atsistatydina ar negali toliau eiti pareigų;
 - 5.4. Bendrovės kolegialaus organo narys nustoja eiti kolegialaus organo nario pareigas kitu pagrindu.

Valdyba

1. Bendrovės valdybos nariams gali būti mokamos tantjemos, kurios skiriamos teisės aktų nustatyta tvarka Bendrovės visuotinio akcininkų susirinkimo sprendimu.
2. Tantjemos valdybos nariams skiriamos ir išmokamos kai Bendrovė dirba sėkmingai.
3. Visuotiniam akcininkų susirinkimui priėmus sprendimą dėl tantjėmų mokėjimo, konkrečiam valdybos nariui tenkanti tantjėmų dalis nustatoma valdybos sprendimu, atsižvelgiant į konkretaus valdybos nario indėlį į Bendrovės veiklą.
4. Valdybos nariai, kurie taip pat yra ir bendrovės darbuotojai, gauna atlygį pagal darbo sutartis, pasirašytas su jų atitinkamais darbdaviais (Bendrovėmis).
5. Išėtinės kompensacijos, kitos išmokos ar atitinkamos lengvatos Bendrovės valdybos nariams gali būti skiriamos tik atskiru šalių susitarimu ir/ar nustatyta tvarka, laikantis teisės aktų reikalavimų.

Bendrovės vadovas

1. Nustatant Bendrovės vadovo atlygio atskaitos tašką ir konkretų atlygį, jis nustatomas įvertinus analogiško dydžio įmonių vadovų apmokėjimo lygį, atsižvelgiant į pareigybės lygį bei asmeninę vadovo kompetenciją, patirtį, žinias ir gebėjimus.
2. Bendrovės vadovui atlygį nustato Bendrovės valdyba, atsižvelgiant į Paskyrimo ir atlyginimo komiteto rekomendacijas, jeigu valdyba nesudaroma – kitas Bendrovės vadovą skiriantis organas. Atlyginimą sudaro darbo sutartyje nurodyta fiksuota dalis. Bendrovės vadovo atlyginimui netaikomi jokie atidėto mokėjimo mechanizmai, jeigu nėra atskiro susitarimo.

3. Darbo sutartį/jos pakeitimus su Bendrovės vadovu pasirašo Bendrovės vadovą paskyrusio Bendrovės organo įgaliojtas asmuo. Darbo sutarties su Bendrovės vadovu sąlygas, atsižvelgiant į galiojančių teisės aktų reikalavimus, nustato Bendrovės vadovą skiriantis Bendrovės organas.

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

1. Stebėtojų tarybą reguliariai peržiūri Atlygio politiką ir teikia ją tvirtinti Akcininkų susirinkimui kartu su pastabomis ir rekomendacijomis bei atitinkama informacija apie atlygio politiką ir praktiką.
2. Atlygio politika gali būti keičiama įvertinus bendrą ekonominę situaciją rinkoje, finansinius Bendrovės rezultatus, pasikeitimus teisės aktuose, reglamentuojančiuose atlygio mokėjimo tvarką.
3. Atlygio politika įsigalioja ją patvirtinus Bendrovės visuotiniam akcininkų susirinkimui. Pasibaigus finansiniams metams, Bendrovė parengia atlygio ataskaitą, kurioje apžvelgiamas Atlygio politikos laikymasis.
4. Patvirtinta Atlygio politika bei atlygio ataskaita viešai skelbiama Bendrovės interneto svetainėje <https://vilvigroup.lt/> ir <https://nasdaqbaltic.com>

Bendrovės kolegialių organų narių atlygio už veiklą kolegialiuose organuose dydžiai

Nr.	Kolegialaus organo pozicija	Atlygio už veiklą Dydis, Eur*
1.	Stebėtojų tarybos nepriklausomas narys	2,000
2.	Audito komiteto nepriklausomas narys	1,000
3.	Paskyrimų ir atlyginimų komiteto nepriklausomas narys	1,000

* Atlygiai pateikiami neatskaičius mokesčių.